



Comune di Mendicino

Provincia di Cosenza

**PIANO INTEGRATO
ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024/2026**

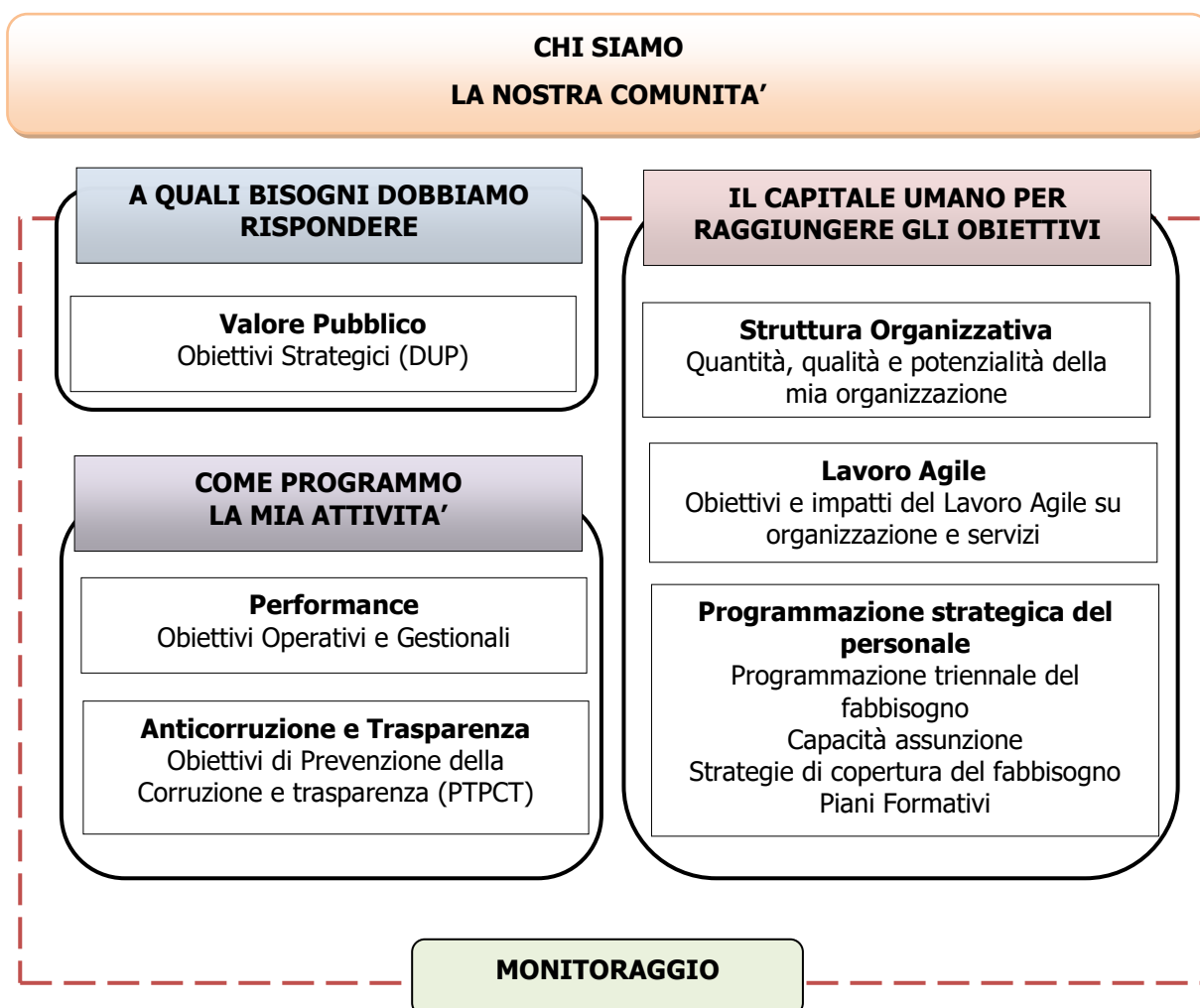
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
Compiti e Responsabilità.....	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	5
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	5
1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
2.1 VALORE PUBBLICO.....	8
Politiche dell'Ente.....	9
2.2 PERFORMANCE.....	14
2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance.....	15
Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi.....	21
Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale.....	22
Obiettivi di pari opportunità.....	22
Obiettivi di contenimento energetico.....	23
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	24
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	33
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	33
3.1.1 Modello Organizzativo.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1.2 Livello di Responsabilità Organizzativa.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.1.3 Ampiezza media delle Unità Organizzative.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	35
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	36
Piano di Formazione.....	38
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	38
Allegati.....	43

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO è stato predisposto con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

Compiti e Responsabilità

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Dirigenti / E.Q.	OIV/NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Dirigenti	E.Q.	Segretario Generale	RPCT	OIV/NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI MENDICINO
INDIRIZZO	Piazza Municipio, 87040 Mendicino, CS
SINDACO	Ing. Irma Bucarelli (Sindaco)
PARTITA IVA	00391900784
CODICE FISCALE	00391900784
CODICE ISTAT	078079
PEC	comunemendicino@mailcertificata.biz
SITO ISTITUZIONALE	www.comune.mendicino.cs.it
ABITANTI (al 31/12)	9056
DIPENDENTI (al 31/12)	30

1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

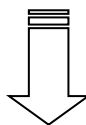
Notizie Geografiche ed economiche	<p>Mendicino è un comune della provincia di Cosenza, situato a 475 metri di altitudine alle pendici di monte Cocuzzo, non lontano dal mare e a pochissimi chilometri dal capoluogo. Da Cosenza verso il paese, la recente espansione edilizia si apre in ampi spazi verdi: la strada è fiancheggiata da numerosi ulivi, fichi, querce, vigneti e campi seminati a grano circondati da viottoli erbosi che costeggiano la strada, insieme a rari casolari appoggiati sulle colline. Giunti a Candelisi, ci appare a sud, la prima veduta dell'antico paese con due erte di case. Il sole nasce sul belvedere, propaggine di una gola di fiume culminante con la torre dell'orologio, edificata su una ventosa distesa di ulivi. Sul pendio troviamo il rione "Castello" che affida le sue vecchie case all'antico muro che le abbraccia insieme al viale alberato, e che, dalla vecchia Piazza del Duomo giunge fino alla piccola chiesa di Santa Caterina. L'altra sponda della strada e della piazza principale sono costeggiate da eleganti e grandi case risalenti al tardo ottocento: portoni e scale in pietra, larghi balconi, terrazze ed inferriate leggere in stile rinascimentale. Il borgo si inerpica sulla collina con case sempre più minute e serrate, con vicoli a gradoni e rumorose piazzuole, alternando archi a scalette sospese e a finestre di gerani: il nucleo centrale di Mendicino. In testa, si erge il vecchio Palazzo Campagna Del Gaudio, dimora nobiliare di fine Settecento, che si staglia dal cortile di ippocastani in delicatissimi toni di grigio e bianco, e dotato di un elegante porticato in pietra. Risalendo le strette curve che portano al Santuario in stile gotico di Santa Maria, la veduta opposta è altrettanto bella: ad ovest il paese si stempera in colline tinte di giallo e rosa, e di fronte, il Duomo con la sua facciata laterale con finestrone e il campanile, posata su un'enorme roccia color</p>
-----------------------------------	--

	<p>senape, dimora di gazze.</p> <p>Tutto intorno al centro di Mendicino, la sorpresa di quartieri posti su fiumi e creste di roccia, minuti e ameni colli e finalmente la montagna, incantevole e selvaggia, meta di cacciatori di cinghiale e di turisti domenicali, ansiosi di pace e di ridenti paesaggi che si stendono fino alla Sicilia.</p> <p>Tra le risorse principali che il territorio ha, particolare importanza rivestono quelle naturali ed ambientali, il ricco patrimonio storico, monumentale culturale; un patrimonio, purtroppo poco protetto e anzi spesso danneggiato da piccoli ma numerosi interventi abusivi, che bisogna rivalutare e riscoprire e soprattutto proteggere come un bene comune davvero prezioso. Un particolare interesse ed una attenzione maggiore vanno riservati alle attività imprenditoriali operanti sul territorio in quanto risorsa non secondaria per lo sviluppo economico.</p>
Territorio	<p>Il territorio cittadino di Mendicino ha una superficie di 35,68 km² e si dispone su un profilo altimetrico compreso tra quota 250 e quota 1541 (cima di Monte Cocuzzo, che condivide con il comune di Longobardi). Confina a ovest con lo spartiacque del monte Cocuzzo, divisione naturale fra i territori di Fiumefreddo Bruzio, Longobardi e Belmonte Calabro, a sud con il territorio di Lago e Domanico, a est il fiume Caronte lo separa da Carolei, il Busento da Dipignano e il Santomiele da Cosenza, a nord, infine, i torrenti Janno e Campagnano lo dividono, rispettivamente, da Cerisano e da Castrolibero.</p>

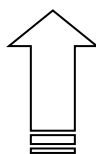
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

VALORE PUBBLICO		
VISIONE STRATEGICA	Sindaco e Giunta	Programma di Mandato
INDIRIZZI STRATEGICI	Sindaco e Giunta	D.U.P. (SeS)
OBIETTIVI STRATEGICI	Sindaco e Giunta	D.U.P. (SeS) Missioni
OBIETTIVI OPERATIVI	Responsabili di Settore	D.U.P. (SeO) Programmi



PERFORMANCE		
OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)	E.Q. Personale	PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE



ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	E.Q. Personale	VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	E.Q. Personale	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti. In particolare, si vuole declinare il valore pubblico in quattro dimensioni di benessere:

	Benessere Sociale
	Benessere Organizzativo
	Benessere Ambientale
	Benessere Economico

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione" rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*outcome* finale) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.





Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (*outcome* intermedio).









Di seguito riportiamo lo schema di riferimento degli obiettivi strategici del DUP e la loro collocazione all'interno delle Missioni e degli Indirizzi Strategici come sopra definiti.







Politiche dell'Ente

A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici definiti nel DUP 2024-2026, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti Missioni del Bilancio e allo stesso tempo a declinarli nelle quattro dimensioni di valore pubblico che si vuole evidenziare, nell'ottica di un collegamento a cascata con la sezione dedicata alla Performance dell'ente riportata al paragrafo successivo.

Indirizzo Strategico	Missione	Obiettivo Strategico	Dimensione di Valore Pubblico
<p>PROSECUZIONE DEL DISEGNO DI RISANAMENTO FINANZIARIO E CONTENIMENTO DELLA SPESA</p>	<p>01</p>	<p>Come da disposizioni della Sezione Regionale di Controllo per la Calabria, l'Ente si attiene al rigoroso contenimento della spesa, in particolare quella discrezionale. In tale ottica sta inoltre attuando una serie di iniziative tese al risanamento finanziario dell'Ente</p>	
<p>COMUNICAZIONE, TRASPARENZA E PARTECIPAZIONE DEI CITTADINI</p>	<p>01</p>	<p>Un'organizzazione comunale efficace e trasparente orientata al soddisfacimento dei bisogni della comunità e alla partecipazione da parte dei cittadini</p>	
<p>AMBIENTE E SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO</p>	<p>01</p>	<p>I Lavori Pubblici per lo sviluppo sostenibile del territorio</p>	
<p>EFFICIENTAMENTO DEI SERVIZI AL CITTADINO</p>	<p>03</p>	<p>Controllo e sicurezza del Territorio</p>	

<p>AMBIENTE E SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO</p>	<p>04</p>	<p>Gestione degli spazi e dei servizi legati all'istruzione</p>	 
<p>CULTURA, TURISMO ED AGRICOLTURA</p>	<p>05</p>	<p>Valorizzazione del patrimonio culturale della città</p>	 
<p>AMBIENTE E SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO</p>	<p>06</p>	<p>Gestione degli spazi e dei servizi legati allo sport</p>	 
<p>CULTURA, TURISMO ED AGRICOLTURA</p>	<p>07</p>	<p>Valorizzazione dei luoghi del territorio, delle tradizioni enogastronomiche legandole a nuove forme di turismo</p>	 

<p>AMBIENTE E SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO</p>	<p>08</p>	<p>Riqualificazione Urbanistica e degli spazi del Territorio</p>	
<p>EFFICIENTAMENTO DEI SERVIZI AL CITTADINO</p>	<p>09</p>	<p>Tutela dell'ambiente ed ecologia</p>	
<p>EFFICIENTAMENTO DEI SERVIZI AL CITTADINO</p>	<p>11</p>	<p>Diffusione del Piano di Portezione Civile</p>	
<p>EFFICIENTAMENTO DEI SERVIZI AL CITTADINO</p>	<p>12</p>	<p>Potenziare i servizi offerti nell'ambito socio-assistenziale</p>	

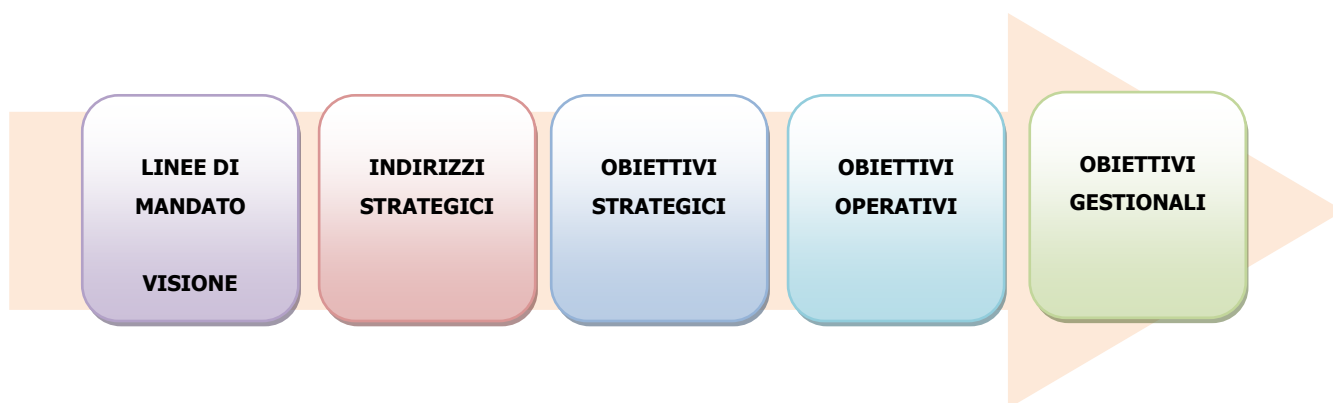
<p>CULTURA, TURISMO ED AGRICOLTURA</p>	<p>14</p>	<p>Sostenere le attività del territorio esaltando le peculiarità dei luoghi e delle tradizioni</p>	 
---	------------------	---	--

2.2 PERFORMANCE

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Servizio e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le finalità:

2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Missione	Obiettivo Strategico	Programma	Obiettivo operativo	Obiettivi Gestionali	RESPONSABILE
01	Un'organizzazione comunale efficace e trasparente orientata al soddisfacimento dei bisogni della comunità e alla partecipazione da parte dei cittadini	01 -Organi Istituzionali	Agevolare una relazione diretta tra cittadini e amministrazione	Trasmissione di tutti gli atti al Responsabile della Trasparenza per la successiva pubblicazione e diffusione	Finanziario
		02 - Segreteria Generale	Ridefinire i principali documenti di pianificazione e programmazione, che dovranno essere ripensati in una logica di partecipazione, trasparenza, efficacia e correttezza amministrativa.	Inserimento di obiettivo anticorruzione all'interno del contesto PIAO	Trasversale

<p>Garantire il Piano di Riequilibrio, la corretta gestione delle finanze comunali, dei beni comunali e del personale interno</p>	<p>03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato</p>	<p>Contenimento della spesa</p>	<p>Contenimento della spesa ed ulteriori iniziative tese al risanamento finanziario</p>	<p>Finanziario</p>
	<p>04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali</p>	<p>Individuare ed applicare tutti gli strumenti utili alla riduzione dell'evasione tributaria</p>	<p>Completamento gara servizi tributi Pulizia banca dati IMU/TASI Attività di aggiornamento banca dati TA.RI</p>	<p>Finanziario</p>
	<p>05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</p>	<p>Corretta gestione dei beni di proprietà comunale</p>	<p>Programmazione di una corretta gestione del Piano di Gestione forestale attraverso la alienazione dei boschi previsti per l'annualità</p>	<p>Urbanistica</p>
<p>I Lavori Pubblici per lo sviluppo sostenibile del territorio</p>	<p>06 - Ufficio tecnico</p>	<p>Implementazione ed informatizzazione delle procedure amministrative- I</p>	<p>Utilizzo sistemi informatici digitali per la programmazione urbanistica.</p>	<p>Urbanistica</p>
		<p>Programmare e coordinare i lavori pubblici cogliendo l'importante opportunità fornita dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Programmare e coadiuvare gli altri uffici nell'approvvigionamento di beni e servizi</p>	<p>Elaborazione piano triennale OOPP 2024/2026 entro 15 novembre 2024 con particolare riguardo alle opere finanziate con il PNRR. Elaborazione piano triennale servizi e forniture</p>	<p>Lavori Pubblici</p>

<p>Un'organizzazione comunale efficace e trasparente orientata al soddisfacimento dei bisogni della comunità e alla partecipazione da parte dei cittadini</p>	<p>07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile</p>	<p>Gestione dei servizi demografici</p>	<p>Aggiornamento del sito. I nuovi servizi demografici</p>	<p>Anagrafe</p>
	<p>08 - Statistica e sistemi informativi</p>	<p>Riorganizzare la macchina amministrativa ed innovarla tecnologicamente nei processi e nella governance sfruttando le risorse comunitarie.</p>	<p>Informatizzazione servizio Geoportale</p>	<p>Urbanistica</p>
			<p>Attuazione misure PNRR "PA digitale 2026"</p>	<p>Urbanistica</p>
	<p>Garantire il Piano di Riequilibrio, la corretta gestione delle finanze comunali, dei beni comunali e del personale interno</p>	<p>10 - Risorse umane</p>	<p>Gestire correttamente il personale interno attraverso gli adeguamenti normativi ed una corretta formazione</p>	<p>Firma CCDI 2024 entro il 31.12.2024 Formazione obbligatoria del personale D.L. 36/2022</p>

03	Controllo e sicurezza del Territorio	01 - Polizia locale e amministrativa	Aumentare il presidio del territorio anche ricorrendo a forme di partecipazione e coinvolgimento diverse	<p>Maggiori controlli violazioni cds su vie precipuamente individuate</p> <p>Controlli edilizi - ipotesi di reato e specializzazione ndr attività di polizia giudiziaria</p> <p>Controllo e accertamento di violazioni relative all'abusivismo commerciale e all'occupazione irregolare di suolo pubblico</p> <p>Incremento sicurezza urbana attraverso il coinvolgimento di associazioni e cittadini</p>	Polizia Municipale
		04	Gestione degli spazi e dei servizi legati all'istruzione	02 - Altri ordini di istruzione non universitaria	Messa in sicurezza degli spazi scolastici e costante manutenzione degli stessi
	Momenti di dialogo con gli alunni delle scuole del territori			Organizzazione di eventi per gli alunni del territorio	Affari generali
06- Servizi ausiliari all'istruzione	Ottimizzare i servizi di trasporto scolastico e mensa			Informatizzazione servizio erogazione ticket mensa e scuolabus	Affari Generali

<p>08</p>	<p>Riqualificazione Urbanistica e degli spazi del Territorio</p>	<p>01 - Urbanistica e assetto del territorio 01 - Urbanistica e assetto del territorio</p>	<p>Attivare tutti gli strumenti per uno sviluppo consapevole e sostenibile del territorio anche tramite l'intercettazione delle somme messe a disposizione dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza</p>	<p>Definizione PSC - Piano Strutturale Comunale Gestione pratiche edilizie e SUE Attuazione strumenti di pianificazione Attivazione Geoportale</p>	<p>Urbanistica</p>
<p>09</p>	<p>Tutela dell'ambiente ed ecologia</p>	<p>02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale</p>	<p>Manutenzione e tutela del verde urbano</p>	<p>Mantenere lo stato di conservazione del patrimonio verde comunale nelle diverse tipologie, attraverso interventi programmati e tempestivi al fine di una sua migliore fruizione</p>	<p>Urbanistica</p>
<p>09</p>	<p>Tutela dell'ambiente ed ecologia</p>	<p>04 - Servizio idrico integrato</p>	<p>Proseguire il programma di efficientamento della gestione della rete idrica e fognaria migliorando l'approvvigionamento idrico e proseguendo il programma di efficientamento nella gestione della rete fognaria e degli impianti di depurazione</p>	<p>Potenziamento Servizio Idrico integrato</p>	<p>Lavori Pubblici</p>
<p>11</p>	<p>Diffusione del Piano di Protezione Civile</p>	<p>01 - Sistema di protezione civile</p>	<p>Organizzazione di campagne di comunicazione con l'obiettivo di promuovere, informare e sensibilizzare i cittadini sui temi di protezione civile</p>	<p>Informazione in materia di Protezione Civile Attività gruppo Comunale di Protezione Civile</p>	<p>Lavori Pubblici e Protezione Civile</p>

12	Potenziare i servizi offerti nell'ambito socio-assistenziale	01 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	Efficientare la gestione dell'asilo nido : Ottimizzare le tempistiche relative a predisposizione e rendicontazione dei bandi al fine di raggiungere gli equilibri di cassa	A fianco dei minori e della famiglia	Welfare
		04 - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	Sostenere i modelli di aggregazione sociale definendo le modalità e i termini di intervento coerentemente con i bisogni manifestati e compatibilmente alle risorse disponibili	Intervenire per favorire l'inclusione	Welfare
		09 - Servizio necroscopico e cimiteriale	Aggiornare gli strumenti per la gestione del servizio cimiteriale	Revisione concessioni cimiteriali e luci votive Regolamento Cimiteriale	Trasversale
14	Sostenere le attività del territorio esaltando le peculiarità dei luoghi e delle tradizioni	04 - Reti e altri servizi di pubblica utilità	Garantire i servizi di supporto alle attività produttive del territorio	Gestione e definizione pratiche SUAP	Urbanistica

I dettagli di tutti gli Obiettivi Gestionali sono integralmente riportati nell' **Allegato 1 – Performance** . Ciascun obiettivo viene declinato facendo riferimento alla precedente struttura di rappresentazione.

Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Indicazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti

Sono state altresì introdotte semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti.

La principale è la conferma, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute che impongano una revisione della programmazione

Semplificazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Mendicino si pone sono:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);
 - servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
 - implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Reingegnerizzazione dei processi

Le disposizioni attuative del PIAO attribuiscono alla **mappatura dei processi** una funzione trainante anche per la predisposizione del Piano stesso.

E' funzionale quindi avviare una **mappatura dei processi integrata** al fine di far confluire obiettivi di performance, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, deve assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare, da digitalizzare o da rimodular nell'iter di lavoro.

Le azioni di reingegnerizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

L'Amministrazione ha avviato la mappatura dei processi con particolare attenzione all'analisi dei **processi a rischio corruttivo** (vedi Sottosezione 2.3) e dei **processi compatibili con il Lavoro Agile** (vedi Sottosezione 3.2).

Obiettivi e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.

In tema di accessibilità digitale il Comune di Mendicino ha messo in campo diverse azioni ed interventi tra cui:

- Rifacimento del Sito internet e dei servizi online secondo gli obiettivi di accessibilità come indicato nelle linee guida Agid (finanziamento PNRR PA Digitale)

In tema di accessibilità fisica si continuerà a garantire la Manutenere la Città mantenendone il decoro, ed abbattendo le barriere architettoniche a vantaggio delle categorie più deboli e di tutta la Comunità.

Obiettivi di pari opportunità

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*.

1. rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
2. miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Obiettivi di contenimento energetico

Nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2022/1369 del 5 agosto 2022, che prevede misure volte a ridurre il consumo di gas naturale, il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha condiviso in collaborazione con il Ministero della Transizione Ecologica "**10 azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione**". L'Ente ha quindi ritenuto di predisporre un obiettivo specifico finalizzato al contenimento energetico.

Trattasi di un pacchetto di iniziative per sensibilizzare la PA sui temi legati al risparmio energetico e alla transizione ecologica, in un'ottica di agente promotore anche nei confronti della collettività.

Le iniziative formative possono essere rivolte sia al personale interno, nella sua totalità o individuando i dirigenti più strettamente collegati alla tematica, sia alla cittadinanza, tramite campagne di comunicazione, con particolare attenzione alla sensibilizzazione nelle scuole.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Considerato che nell'anno precedente non sono emersi fatti corruttivi, ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti e non sono stati modificati gli obiettivi, si è deciso di confermare, sostanzialmente, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza adottato nell'anno 2023, per come di seguito rappresentato.

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, *performance* e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il comune di Mendicino ha predisposto il piano anticorruzione che viene allegato al PIAO. A partire dall'anno 2023, infatti, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell' **Allegato 2 "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"**. All'interno dell'allegato sono stati dettagliati, tra le altre cose la Gestione dei processi a rischio elevato: a fronte della suddetta mappatura, ciascun processo è stato valutato e gestito attraverso l'applicazione delle opportune misure in riferimento a ciascun Settore dell'ente.

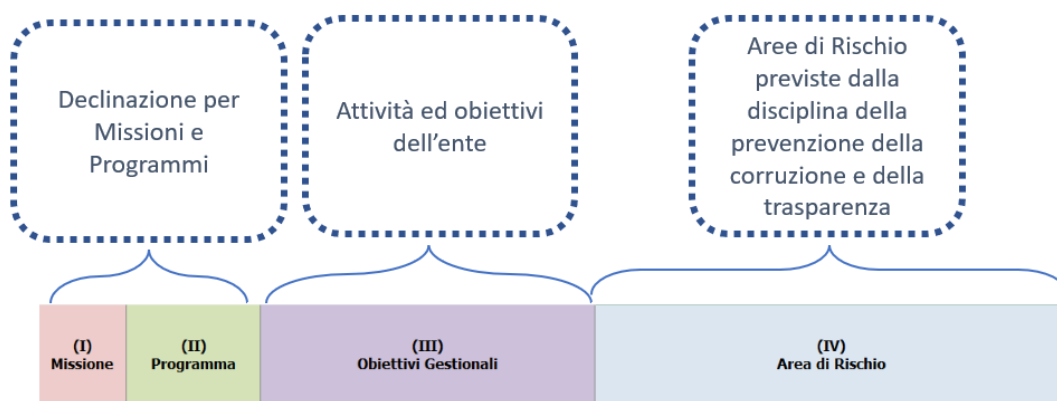
La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto *Allegato 2*.

La Tabella di raccordo **"Performance – Anticorruzione"** che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni e Programmi del Bilancio, è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio (processi a rischio elevato) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza; come per gli obiettivi di performance relativi alla presente annualità e rapportate alla specifica Missione e Programma, così come dettagliato nella Sottosezione 2.2

La mappatura dei processi lavorativi dell’Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio (V) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell’ Allegato 2.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi gestionali (IV) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione (I) e Programma (II), sono attivati i necessari processi lavorativi, che fanno riferimento alle Aree di Rischio (V). Tali Aree di rischio e i relativi processi a rischio elevato sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all’interno del suddetto Allegato 2 “Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza”, tramite l’individuazione di opportune misure generali e specifiche :



Estratto dell’instestazione della tabella di raccordo Performance - Anticorruzione

Raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

(I) Missione	(II) Programma	(III) Obiettivi Gestionali	(IV) Area di Rischio
01	01 -Organi Istituzionali	Partecipazione dei cittadini	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).
	02 - Segreteria Generale	<i>Inserimento di obiettivo anticorruzione all'interno del contesto PIAO</i>	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni). affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).
	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Risanamento finanziario e controllo sulla attività finanziaria dell'Ente	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).

	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	<p>Completamento gara tributi</p> <p>Pulizia banca dati IMU/TASI</p> <p>Attività di aggiornamento banca dati TA.RI.</p>	<p>provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).</p>
	06 - Ufficio tecnico	Implementazione procedure informatiche	<p>affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).</p> <p>provvedimenti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa, gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione del Codice della Strada, altri processi di competenza della Polizia Locale, gestione inventario, alienazione beni del patrimonio, pagamenti.</p>
		Lavori pubblici per lo sviluppo sostenibile del territorio	<p>affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).</p> <p>provvedimenti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa, gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione del Codice della Strada, altri processi di competenza della Polizia Locale, gestione inventario, alienazione beni del patrimonio, pagamenti.</p>
	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Aggiornamento del sito. I nuovi servizi demografici	<p>affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).</p>
	08 - Statistica e sistemi informativi	Informatizzazione Servizio Toponomastica	<p>affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).</p>

		Attuazione misure PNRR "PA digitale 2026"	affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).
	10 - Risorse umane	Firma CCDI 2023 entro il 31.12.2023 e recupero CCDI 2022 Formazione obbligatoria del personale D.L. 36/2022	acquisizione e progressione del personale (concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per la progressione in carriera).

<p>03</p>	<p>01 - Polizia locale e amministrativa</p>	<p>Maggiori controlli violazioni cds su vie precipuamente individuate</p> <p>Controlli edilizi - ipotesi di reato e specializzazione ndr attività di polizia giudiziaria</p> <p>Controllo e accertamento di violazioni relative all'abusivismo commerciale e all'occupazione irregolare di suolo pubblico</p> <p>Incremento sicurezza urbana attraverso il coinvolgimento di associazioni e cittadini</p>	<p>provvedimenti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa, gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione del Codice della Strada, altri processi di competenza della Polizia Locale, gestione inventario, alienazione beni del patrimonio, pagamenti.</p> <p>provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).</p>
<p>04</p>	<p>02 - Altri ordini di istruzione non universitaria</p>	<p>Miglioramento spazi didattici</p>	<p>affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).</p>

		Organizzazione di eventi per gli alunni del territorio	affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).
	06 - Servizi ausiliari all'istruzione	Informatizzazione servizio erogazione ticket mensa e scuolabus	affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture). provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).
08	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Definizione PSC - Piano Strutturale Comunale Gestione pratiche edilizie e SUE Attuazione strumenti di pianificazione	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).
		Riqualificazione degli spazi urbani	affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture). provvedimenti di pianificazione urbanistica generale ed attuativa, gestione del processo di irrogazione delle sanzioni per violazione del Codice della Strada, altri processi di competenza della Polizia Locale, gestione inventario, alienazione beni del patrimonio, pagamenti.

09	02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Servizio Manutenzione aree verdi	affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).
	04 - Servizio idrico integrato	Potenziamento Servizio Idrico integrato	affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).
11	01 - Sistema di protezione civile	<p>Informazione in materia di Protezione Civile</p> <p>Attività gruppo Comunale di Protezione Civile</p> <p>Servizio di Protezione Civile - Campagna Antincendio</p>	affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).
12	01 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	A fianco dei minori e della famiglia	<p>provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).</p> <p>provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni).</p>

	04 - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	Intervenire per favorire l'inclusione	<p>provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).</p> <p>provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni).</p>
	07 - Programmazione e governo della rete dei servizi socio-sanitari e sociali	<p>Nuovi locali per i servizi sociali sul territorio</p> <p>Fondo solidarietà: individuazione nuovi assistenti sociali per il territorio</p>	<p>provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).</p> <p>affidamento di lavori servizi e forniture (procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture).</p>
14	04 - Reti e altri servizi di pubblica utilità	Gestione e definizione pratiche SUAP	<p>provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).</p> <p>provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazioni e concessioni).</p>

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione deve impostare una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale.

E' necessario pensare ad un superamento di diverse posizioni di lavoro, per individuare alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella diversificazioni di diversi posti a seguito di diversa gestione di alcuni servizi, accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2024-2026 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vanno fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

La struttura organizzativa deve tenere conto delle indicazioni dettate come valore pubblico e che la programmazione del fabbisogno va raccordata con il raggiungimento di queste finalità.

La dotazione organica complessiva dell'Ente alla data del 31/12/2023 è di n. 30 dipendenti.

Con deliberazione di G.C. n. 43/2024 si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica con la previsione di un potenziale di organico pari a 44 unità;

Con la medesima deliberazione è stato approvato il programma del fabbisogno del personale 2024/2026.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, in questa sottosezione sono indicati le strategie e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

L'Ente ha approvato il Regolamento per Disciplinare per il Lavoro Agile e l'accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente, all'interno del PIAO 2022-2024.

L'Ente, oltre al lavoro agile, ha stabilito di procedere alla regolamentazione del lavoro da remoto come disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Si precisa che tale sottosezione, è stata traferita ai soggetti sindacali.

All'interno dell' **Allegato 3 - Disciplina del lavoro agile**, sono riportati integralmente

- Accordo di Lavoro da remoto
- Disciplina/Regolamento per il lavoro da remoto
- Informativa sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in lavoro da remoto ai sensi dell'art. 22 L. n. 81/2017

L'Ente individua le attività da poter rendere anche da remoto ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni contrattuali.

Il Comune di Mendicino al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto ha avviato un censimento dei fabbisogni formativi del personale e, nell'ambito delle attività del piano della formazione, prevederà specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Con Delibera di G.C. n. 43/2024 è stato approvato il PTFP 2024/2026 del Comune di Mendicino, con una valutazione dell'Organo Esecutivo in ordine ai fabbisogni di personale, sulla scorta di sopravvenute evenienze, che di seguito si riportano:

- a) presa d'atto della necessità di implementare la funzionalità dei servizi tecnici e di polizia locale, con una maggiore dotazione di personale da adibire alle attività di gestione dei procedimenti in materia di progettazione ed esecuzione di opere pubbliche, gestione delle attività manutentive esterne, gestione e regolazione del traffico veicolare, controllo del territorio;
- b) opportunità di fruire dell'opzione di cui ai commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, inerenti le c.d "progressioni verticali straordinarie", che introducono uno strumento transitorio utilizzabile entro il termine del 31 dicembre 2025 per valorizzare l'esperienza e le professionalità del personale interno, mediante procedure valutative riservate ai dipendenti in possesso di specifici requisiti indicati nella tabella C allegata al medesimo CCNL;
- c) opportunità di dare corso alla procedura per una "progressione verticale ordinaria" ai sensi dell'art. 52 del D.lgs 165/2001 e dell'art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017, con l'obiettivo di implementare la disponibilità di personale interno appartenente all'area degli istruttori, ampliandone il ventaglio ai fini di una migliore gestione dei procedimenti amministrativi più complessi, nel settore tecnico;
- d) necessità di assicurare un più ampio presidio di personale in tutti i servizi di competenza dell'ente, attraverso un complessivo aumento del volume di forza lavoro dei dipendenti in part time;

A tal fine, l'Organo Esecutivo ha ritenuto necessario, in particolare:

- **con riferimento al punto a)** - autorizzare, per il 2024, l'assunzione dall'esterno, con contratto a tempo determinato ex art. 110 TUEL di n. 1 Funzionario EQ (Istruttore Direttivo Tecnico), con contratto a tempo indeterminato di n. 1 Funzionario E.Q. (Istruttore Direttivo Finanziario), con contratto a tempo indeterminato di un Funzionario E.Q. eterofinanziato da Agenzia Coesione, con contratto a tempo indeterminato di n. 2 Istruttori di Polizia Locale (Part-time 18 ore) e di n. 2 operatori esperti (Part-time 18 ore).
- **con riferimento al punto b)** - autorizzare l'avvio delle procedure per l'attivazione di un programma di progressioni verticali ai sensi dell'art. 13 del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, al fine di garantire l'opportunità - fermi restando i requisiti di partecipazione al relativo avviso e gli esiti positivi delle attività valutative - di assicurare la valorizzazione di n. 2 unità di personale comunale, con transito e reinquadramento in aree superiori a quelle di appartenenza.
- **con riferimento al punto c)** - autorizzare l'avvio delle procedure per una progressione verticale di carriera, riservata al personale di ruolo e con assegnazione al settore tecnico, preso atto che il programma assunzionale, per come descritto nel precedente punto a) determina la sussistenza delle

condizioni di cui all'art. 22, comma 15 D.lgs n. 75/2017 (limite del 30 per cento dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni per la relativa area o categoria);

- **con riferimento al punto d)** - potenziare complessivamente i volumi di forza lavoro del personale già in organico, mediante un programma di incremento delle ore di lavoro del personale part-time che garantisca maggiore intercambiabilità di prestazioni a beneficio di tre unità di personale.

Inoltre l'Organo Esecutivo, con l'obiettivo di rafforzamento della capacità amministrativa e tecnica dell'Ente, ritiene di procedere alla stabilizzazione, ai sensi dell'art. 50, comma 17-bis, del Decreto legge n.13/2023, convertito con modificazioni dalla legge n. 41 / 2023, dell'unità di personale con profilo di "Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo (FG/COE)" - Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D), attualmente in forza al Comune con contratto a tempo determinato in scadenza a Ottobre 2025, finanziato dall'Agenzia Coesione con copertura a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014 - 2020, di cui alla delibera Cipe n. 46/2016 del 10 agosto 2016.

Pertanto il Comune, alla scadenza del contratto a tempo determinato, nonché all'esito di previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva resa dal dirigente della struttura di appartenenza del candidato, dell'attività lavorativa svolta dal dipendente, procederà alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, ed entro i limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica.

Piano di Formazione

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili. Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario Generale e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Sezione/Sottosezione	Organo	Documento	Termine
Anagrafica	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Valore Pubblico	Giunta/Consiglio	Stato attuazione Programmi Relazione al Rendiconto	Entro 31.7 A.C. Entro 30.4 A.C.+1
Performance	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Indagini soddisfazione utenza	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1

Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione annuale del RPCT	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
	NDV/OIV (con RPTC)	Attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	31.05 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
Struttura organizzativa	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Lavoro agile	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Piano triennale dei fabbisogni	Nucleo/OIV		Monitoraggio Triennale
Piani formativi	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.

4.1 Sottosezione Valore Pubblico

Il monitoraggio degli indicatori di "Valore Pubblico" individuati nel presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il **controllo strategico** dell'Ente ai sensi dell'art. 147-ter del Tuel. .

Il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

Il monitoraggio avviene con la Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio che viene approvata dal Consiglio comunale entro il 30.4 dell'anno successivo a quello di riferimento.

4.2 Sottosezione Performance

Il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori individuati nel presente piano si svolge secondo le modalità definite per l'attuazione del controllo di gestione.

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Il monitoraggio viene effettuato dal Nucleo di Valutazione/OIV, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame di tutti i settori, sulla base delle motivazioni fornite dal Dirigente di Settore per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività.

Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "**Relazione sulle Performance**" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo/OIV.

4.2.1 Soddisfazione degli utenti

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti. Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance.

Le indagini di *customer satisfaction* che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

4.3 *Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza*

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente prevede due livelli.

Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell'attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, anche tramite appositi focus ispettivi. L'estrazione del campione degli atti da controllare è fatta su base casuale.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell'ente, come previsto dal PNA 2019, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti"

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono inviati al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, agli Apicali, al responsabile del Controllo di gestione, al RPCT, al Presidente del Nucleo di valutazione e al presidente del Collegio dei revisori dei Conti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

4.4 Sottosezione struttura organizzativa

Rispetto a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

4.5 Sottosezione Lavoro Agile

Come descritto nell'apposita sottosezione la metodologia definita prevede per il lavoro agile tre differenti livelli di monitoraggio che riguardano:

1. Fattori abilitanti e stato di salute: Salute Organizzativa -Salute Professionale -Salute Digitale –Salute Economi-co-Finanziaria
2. Stato di implementazione del lavoro agile
3. Impatti interni ed esterni

Ad ogni dimensione sono associati precisi e specifici indicatori, i cui valori saranno monitorati annualmente, in un'apposita Sezione della Relazione sulla performance.

4.6 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni

In relazione alla sezione 'ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO' il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione/OIV

4.7 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell'anno precedente e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le ore di formazione erogate, le modalità di erogazione.

Allegati

Allegato 1 – Obiettivi di Performance

Allegato 2 – Disciplina dell'anticorruzione e trasparenza

Allegato 3 – Disciplina del Lavoro agile

Allegato 4 – Programma del fabbisogno del personale

Allegato 5 – Piano Azioni positive 2024/2026